

6-1-2020

FORMATION OF MANAGING MECHANISM OF RESOURCE CONSERVATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

D. Kurbanova
Tashkent State Technical University

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/interfinance>

Recommended Citation

Kurbanova, D. (2020) "FORMATION OF MANAGING MECHANISM OF RESOURCE CONSERVATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES," *International Finance and Accounting*: Vol. 2020 : Iss. 3 , Article 26.
Available at: <https://uzjournals.edu.uz/interfinance/vol2020/iss3/26>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in International Finance and Accounting by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

Д.А.Курбанова

Тошкент давлат техника университети

САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА РЕСУРС ТЕЖАМКОРЛИГИНИ БОШҚАРИШ МЕХАНИЗМИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

Ушбу мақолада саноат корхоналарида бошқарув механизмининг назарий жиҳатлари ўрганилган. Замонавий корхоналар ишлаб чиқариш жараёнида ресурслардан фойдаланишни қисқартириш мақсадида қайта ишлаш ёки қайта фойдаланишга ҳаракат қилмоқдалар. Бироқ самарали бошқарув кўникмалари ва ишлаб чиқаришни тўғри ташкил этиш ҳам ресурс тежамкорлиги жараёнини тезлаштириш мумкин. Мақолада бошқарув механизмига катта эътибор қаратиш жуда муҳим эканлиги ва ресурсларни тежаш орқали иқтисодий самарадорликни ошириш йўлида бошқарув усуллари ва воситалари қандай таъсир кўрсатиши тадқиқ этилган.

Таянч сўз ва иборалар: ресурс, ресурс тежамкорлиги, ресурс тежамкорлиги бошқаруви, бошқарув механизми, бошқарувнинг иқтисодий усуллари, бошқарувнинг иқтисодий қонунлари.

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В данной статье раскрываются теоретические аспекты механизма управления на промышленных предприятиях. Современные компании сейчас стремятся повторно использовать или перерабатывать ресурсы в производстве, чтобы как-то сократить распределение ресурсов. Тем не менее, хорошие навыки управления и точная организация производства могут ускорить процесс сохранения ресурсов. В статье исследовано, как важно уделять большое внимание к механизму управления, и изучается влияние методов и инструментов управления на повышение экономической эффективности за счет экономии ресурсов.

Ключевые слова: ресурс, ресурсосбережение, управление ресурсосбережением, механизм управления, экономические методы управления, экономические законы управления.

FORMATION OF MANAGING MECHANISM OF RESOURCE CONSERVATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

This paper discovers the theoretical aspects of the control mechanism in industrial enterprises. Modern companies are rapidly trying to reuse or recycle resources in manufacturing in order to reduce by some means resources allocation. However, good managing skills and organization of production can accelerate the resource conservation process. The paper researches how it is precisely important to pay attention to control mechanisms and study how managing methods and instruments can impact to increase economic efficiency through resource conservation.

Key words: resource, resource conservation, resource conservation management, control mechanism, economic methods of management, economic laws of management.

Кириш

Жаҳон иқтисодиётининг глобаллашув жараёнларида асосий ишлаб чиқаришда ресурслар ҳажмини камайтиришга интилиш бўйича аниқ тенденция кузатилмоқда ва ҳозирда дунё бозоридаги барча ишлаб чиқарувчилар ресурсларни қайта ишлаш ёки улардан қайта фойдаланишни йўлга қўйишни тарғиб қилмоқдалар. Бунинг асосий сабаби, тежамкорлик асосида маҳсулотнинг таннархини пасайтиришга интилиш натижасида бозорга арзонроқ маҳсулот таклиф этиб, рақобатчиларга нисбатан кўпроқ бозордаги улушни эгаллаш бўлса, яна бир муҳим сабаб – кейинги йилларда дунё миқёсида ресурслардан кенг қўламда фойдаланиш натижасида юзага келаётган экологик – ижтимоий омил ҳам катта рол ўйнамоқда.

Бундан ташқари, маҳаллий корхоналар маҳсулотларини такомиллаштириш учун ўз вақтида етарли даражада ишлаб чиқариш жараёнига модернизация учун пул маблағларининг киритилмаслиги, технологик ортда қолиш, ташқи муҳит ўзгаришларини доимий иноватга олиш тизимининг етишмаслиги, бошқа соҳаларга малакали кадрларнинг кетиб қолиши ва бошқа бир қанча сабабларга кўра рақобатбардошликни сусайганганлигига олиб келишини ҳам кўришимиз мумкин. Юқоридагиларнинг барчаси саноат корхоналаридан ички резервларнинг мобиллаштиришни ва иқтиқболдаги имкониятларни юзага чиқаришни талаб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 4 октябрдаги № ПҚ – 4477 сонли “2019-2030 йилларда Ўзбекистон Республикасининг “яшил иқтисодиётга ўтиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида” ги Қарорида [1] “...иқлимнинг ўзгариши шароитида самарали ресурс тежамкор ва экологик хавфсиз иқтисодиётни таъминлашда ўзаро боғлиқ муаммолар ва эҳтиёжлар мавжудлигини кўрсатди”. Саноат корхоналарининг фаолиятида ресурс тежамкорлигини ташкил этишда нафақат моддий ресурсларни тежаш усуллари, балки бошқарув жараёнини ҳам оптимал тарзда ташкил этиш ва энг мақбул ҳаракатлар кетма – кетлигини ишлаб чиқиш ҳам катта ижобий таъсир кўрсатиши мумкин.

Саноат корхоналарининг бошқарув тизими ўз навбатида корхонанинг фаолият юритиш самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатувчи бир қанча омилларга боғлиқ бўлган механизмни ўз ичига олади.

Умуман олганда, ҳар қандай механизмни ҳаракатлантирувчи, ҳолатни билдирувчи ва қайта ўзгариш учун имкон берувчи тизим сифатида ҳам кўриш мумкин. Техник тизимларга нисбатан, механизм тизим қисмларининг биргаликдаги кўриниши бўлиб, унинг ҳаракати тизимдаги бошқа унсурларни ҳам ҳаракатга келтиради.

Мавзуга оид адабиётлар шарҳи

А.С.Танненбаум бошқарувни “шахс ёки шахслар гуруҳи ёки шахснинг ташкилоти, яъни бошқа шахс, гуруҳ ёки ташкилотнинг хулқ – атворини, яъни институционал таъсирини аниқлайдиган ҳар қандай жараён” деб белгилайди [2].

Хамед Армеш ва Ҳабиболлаҳ Саларзеҳи, Бақер Кордлар томонидан берилган таърифга кўра: Бошқарув механизми тизими - менежер ва раҳбарлар томонидан қўл остидаги ходимларга қарор қабул қилиш имкониятини бермаган ҳолда уларнинг қарорлари ва хулқ – атворлари ташкилотнинг стратегия ва мақсадлари билан уйғун эканлигига ишонтиришда ёрдам берувчи қурол ва тизимлардан ташкил топган [3].

Бошқарув механизмига Лафта Ж. қуйидагича таъриф беради: “бошқарувда қўлланилувчи таъсир воситаларининг бирлиги” ва “бошқарувда қўлланилувчи дастакларнинг мажмуаси” [4].

Э.М.Коротков бошқарув механизмини “персонал иш фаоллиги мотивларининг бирлиги бўлиб, таъсирни ўзлаштиришни ўзида акс эттирувчи бошқарув самарадорлиги ва бошқарув имкониятини ўзида намоён этади” деб тушунтириш берган [5].

А.В. Барлукова берган таърифга кўра “бошқарув механизми бу – бошқарув тизимининг бошқарилувчи объектга кўрсатадиган таъсир қуролидир. Бошқарув жараёнида у икки асосий функцияни бажаради: бошқарув органига бошқарув объектининг ҳолати ҳақидаги маълумотни етказди ва бошқарув органи томонидан қабул қилинган қарорларнинг амалга оширилишини таъминлайди” [6].

Иқтисодчилар Р.Флетчер ва Б.Бушер томонидан таклиф этилган тежамкорлик бўйича “дўстона механизм” биоҳилма – хиллик сиёсатига ўтишнинг катта қамровига олиб келишини ва глобал миқёсда амалга оширишни кўзда тутди. йирик ўтишни ишга туширишга ёрдам беришига умид қилишган. “Дўстона механизм” бу қараш, сиёсат ва ҳукумат тамойилларининг йиғиндиси бўлиб, радикал тенглик, тузилмавий ўзгаришлар ва экологик адолатни кўзда тутди [7].

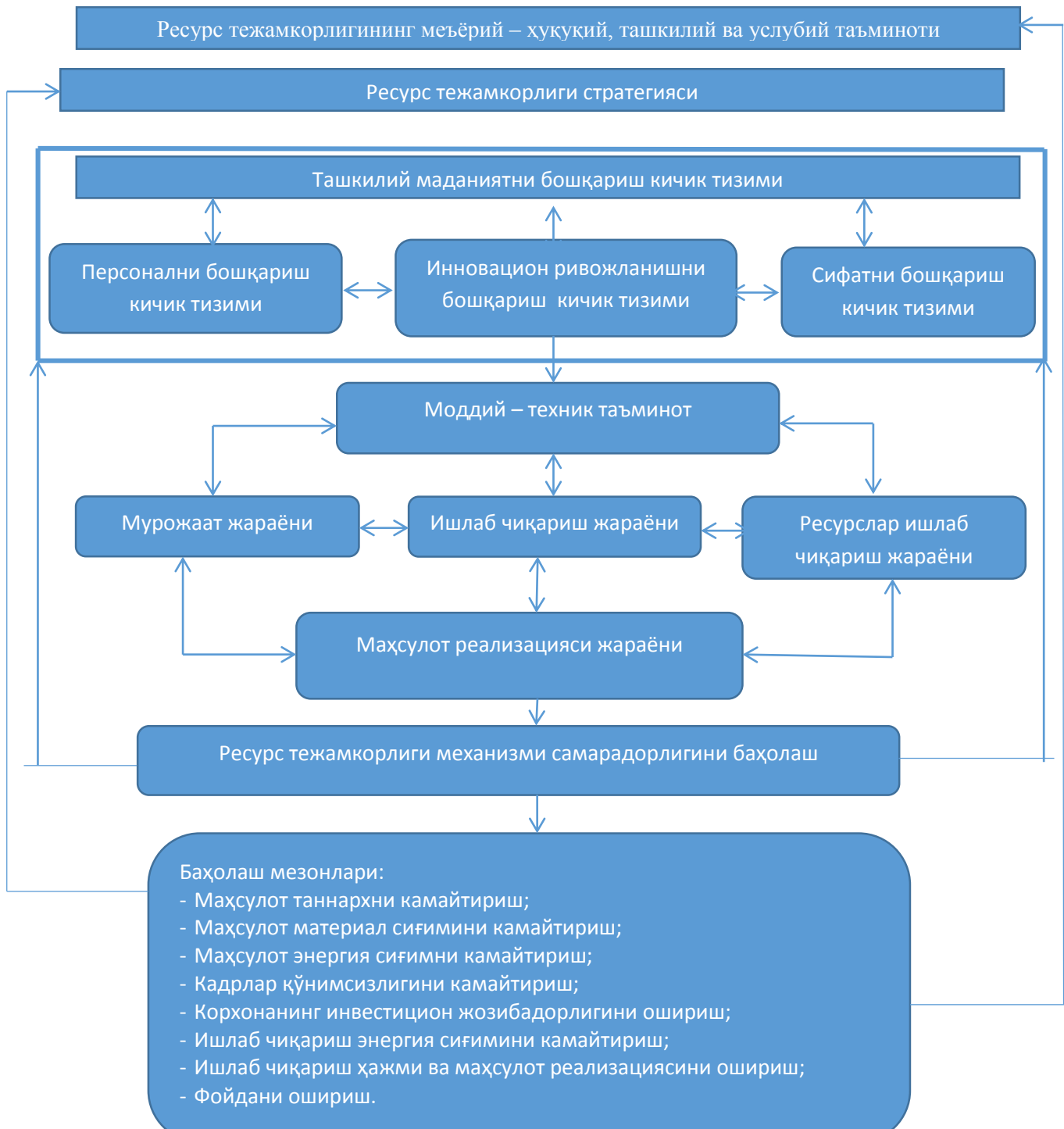
Н.М.Ардоин, Э.М.Бауверс ва Э.Гаилларднинг “Environmental education outcomes for conservation: A systematic review” номли илмий мақоласида 105 та тежамкорликка асосланган экологик таълим турлари ўрганилган. Кузатувлар асосида тежамкорликдан келувчи натижалар маҳаллий омиллар ва ҳамкорликка асосланган бўлиб, энг асосий куч – бу ҳаракат эканлиги баён этилган [8].

Бугунги кунда бошқарув механизми бу – корхонанинг барқарор фаолият кўрсатиши ва мақсадли ривожланиши учун хизмат қиладиган тамойиллар, усуллар ва ўзаро боғланган жараёнларнинг умумлашуви деб берилган таъриф бошқарув бўйича ёзилган илмий адабиётларнинг кўпчилигида учрайди.

Корхона учун бошқарув механизми етакчи ўринга эга тушунчадир ва унинг ўзи етакчи таркибий қисмлардан ташкил топган. Бироқ ушбу қисмлар мураккаб кўринишга эга бўлиши ёки уларнинг ўзи алоҳида тизим сифатида ёки бирон бир етакчи қисмнинг кичик тизими сифатида намоён бўлиши мумкин. Шу боисдан, ресурс тежамкорлигини бошқариш муаммосини ҳал қилишда

жараёни бошқариш механизмини тадқиқотнинг муҳим ўрганилиш объекти сифатида кўриш лозим.

Юқоридаги фикрлар, ресурс тежамкорлигини бошқариш механизми корхонани бошқариш умумий тизимининг бошқа кичик тизимлари каби кичик тизими бўлиши керак. Уларнинг ичида энг асосийси, бу ишлаб чиқаришни бошқариш бўлиб, бошқа кичик тизимлар унинг етакчилиги асосида фаолият юритадилар.



1-расм. Саноат корхоналарида ресурс тежамкорлигини бошқариш механизми¹

¹ муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Юқорида Ресурс тежамкорлиги бошқаруви механизмига берилган таъриф орқали ва бошқарув механизмини шакллантиришнинг умумий қоидалари асосида қуйидагича таркибий қисмлардан ташкил топган механизмни тақдим этилди (1-расм).

1-расмдан кўришимиз мумкинки, ушбу механизм қуйидаги бўғинларнинг ўзаро самарали алоқаси орқали фаолият кўрсатади:

- Ресурс тежамкорлиги мақсадларини амалга оширувчи меъёрий – ҳуқуқий, ташкилий ва услубий қўлланмалар орқали намоён бўлади.
- Ишлаб чиқариш жараёнида ресурс тежамкорлиги бўйича олиб борилган мониторинг
- Ресурс тежамкорлиги механизмнинг режалаштирилган натижаларини белгилаб берувчи стратегия
- Ташкилий маданият, персонал, инновацион ривожланиш ва сифатни бошқариш кичик тизимлари
- Бошқарув объектлари - корхонанинг ишлаб чиқариш бўлинмалари ва хўжалик муҳити.
- Саноат корхонасида ресурс тежамкорлиги стратегиялари реализациясини мажмуавий баҳолаш амалиёти.

Ресурс тежамкорлиги бошқаруви механизмнинг самарали фаолият олиб бориши тегишли қўлланмаларнинг мавжудлиги ва жараённинг меъёрий – ҳуқуқий, ташкилий, ахборот ва услубий таъминотининг мавжудлиги билан белгиланади.

Фикримизга кўра, механизмнинг таркибий қисми шундай асосга эга бўлиши лозим. Бунда асосий ролни бошқарув таъсир усуллари тадбиқ этиладиган услубий таъминот белгилаб беради. Ресурс тежамкорлиги жараёни доирасида усуллар маълумотларининг амалга оширилиши орқали бошқарув фаолиятининг асосий таркибий қисми амалга оширилади. Аниқки, бундай усулларга ташкилий, иқтисодий ва ижтимоий – психологик усулларни киритиш мумкин. Ташкилий усулларнинг роли хўжалик фаолияти жараёнида юзага келувчи ва ривожланувчи ташкилий муносабатлар билан ифодаланади. Бундай усуллар ҳокимият дастаклари билан машҳур ва асосан жазолаш характериға эгадир.

Ресурс тежамкорлиги жараёнига тегишли бошқарувнинг ташкилий усуллари ташкилий регламентлаш ва ташкилий меъёрлаштириш орқали амалга оширилади. Ташкилий регламентлаштиришнинг моҳияти – мазмун ва ҳамма фаолият турларини тартибини белгилаб берувчи, ҳамда барча қўл остидагилар учун бажарилиши лозим бўлган қоидаларни ўрнатишдан иборат. Бундай қоидалар тегишли қарор, корхонада ўрнатилган стандартлар, йўриқнома ва бошқа ҳужжатларда аск этирилади.

Ташкилий меъёрлаштириш ўз ичига катта миқдордаги нормативларни олиб, уларга қуйидагилар киради:

- Сифат ва техник шартлар кўринишидаги сифат – техник нормативлар;

- Маршрут ва технологик карталар кўринишидаги технологик нормативлар;

- Режали – мажбурий таъмирлаш кўринишидаги эксплуатацион – таъмир нормативлари;

- Разряд, тариф ставкалари, премиялаш шкалалари кўринишидаги меҳнати нормативлари;

- Ўз айланма воситалари ўлчами кўринишидаги молия – кредит нормативлари;

- Бюджет муносабатлари ва рентабеллик нормативлари

- Материаллар ишлатилиш меъёрлари, вагонларнинг юклаш ва юкни ташиб олиш меъёрларини белгилаб берувчи моддий – таъминот ва транспорт нормативлари.

Юқорида келтирилган нормативлар корхонанинг хўжалик фаолияти жараёнида тадбиқ этилувчи ресурс тежамкорлигининг турли ресурсларга нисбатан кўп жиҳатларига алоқадордир. Бироқ, маълумотни меъёрлаштиришни стратегик ресурс сифатида белгилаш зарур, негаки замонавий корхоналарда бошқарувнинг автоматлаштирилган тизимлар ўрнатилган шароитларда унинг ҳажми доимий равишда ошиб бормоқда.

Бошқарувнинг иқтисодий усуллари ишлаб чиқариш жараёнида юзага келувчи моддий – воситали муносабатлар ва персоналнинг моддий рағбатлантириш заруриятига асосланган. Ушбу усуллар иқтисодий қонунларларнинг ишлашига асосланган ва “тақдирлаш” усуллари сифатида машҳур [9].

Ресурс тежамкорлиги нуқтаи назаридан, бошқарувнинг асосий иқтисодий усули корхонада тадбиқ қилинувчи ва барча иқтисодий усулларни ўз ичига олган техник – иқтисодий режалаштириш ҳисобланади[10]. Корхонанинг ҳар бир бўлинмаси аниқ бир кўрсаткичлар рўйхатида кўра ўз олдида истиқболдаги ва жорий режалар қўяди. Меҳнат жамоясининг ҳар бир аъзоси чиқарилаётган маҳсулотнинг таннархи пасайтирилиши ҳисобига фойданинг ўсишини таъминлаш ҳақида қайғуриши лозим. Шунга боғлиқ равишда, маҳсулот таннаrxини пасайтириш ва ресурстежамкорлиги резервларини аниқлашнинг моддий рағбатлантириш тизимида катта зарурият мавжуд.

Ресурс тежамкорлигини рабатлантиришда корхона персонали меҳнатининг миқдор ва сифат жиҳатдан иш ҳақи ўлчамига тўғри келиши катта аҳамиятга эга. Шунинг учун, ресурс тежамкорлиги мақсадларига эришиш учун корхонанинг барча тузилмавий бўлинмаларнинг якуний натижаларининг самарадорлигини тасдиқловчи кўрсаткичлар жамланмасини белгилаб олиш зарур.

Нихоят, иқтисодий усулларнинг аҳамияти меҳнат жамоасининг керакли якуний натижаларни қўлга киритишда мобиллигидадир. Ижтимоий – психологик усуллар персоналнинг ижтимоий – иқтисодий фаоллигини ошириш учун қўлланилади, корхонадаги ҳар қандай ўзгариш ва стратегик янгиланишлар улар томонидан қаршилик билан кутиб олинади. Бундай усуллар мотивацион таъсир кўринишига эга ва “ишонтириш” усуллари номи билан машҳур[11]. Шу туфайли, корхонада ресурс тежамкорлиги стратегиясини

амалга оширишда бошқарувнинг ижтимоий – психологик усуллари фаол равишда қўллаш лозим. Бундай усуллар жамоадаги ўзаро муносабатлар тизими ва унинг аъзолари ижтимоий эҳтиёжларининг биргаликда ҳаракат қилишига олиб келади. Хусусан, инсонларнинг меҳнат фаолияти жараёнида ўзаро ҳаракатига йўналтирилган ижтимоий усуллар қўлланса, шунингдек, аниқ шахсга таъсир этувчи психологик усуллар ҳам қўлланилиши мумкин.

Таъкидлаш лозимки, ресурс тежамкорлиги жараёнининг усулий таъминоти умумий тизимда қуйидаги қуйи тизимларнинг самарали фаолият кўрсатиши билан долзарб: ташкилий маданият, персонални бошқариш қуйи тизими, инновацион ривожланишни бошқариш қуйи тизими, сифатни бошқариш қуйи тизими. Якуний тарзда барча қуйи тизимлар персоналнинг меҳнат мотивациясини, хусусан, ресурстежамкорлиги мотивациясини оширишга йўналтирилган бўлиши зарур.

Ресурс тежамкорлигининг яна бир ўзига хос жиҳати шундаки, ресурсларни тежам ишлатиш ҳисобига юқори сифатли маҳсулот яратиш имконияти мавжуд, негаки маҳсулот сифатини ошириш ресурсларни тежаш резервларидан бири ҳисобланади[12]. Шунинг учун, харидорга сифатли маҳсулот етиб бориши учун барча манфаатдор шахсларнинг қизиқишларини инобатга олувчи корхона бошқаруви тизимининг тегишли ўзгаришлари керак. Бундай ёндашув ишлаб чиқариш ва маҳсулот етказиб беришнинг барча интеграциялашган занжири бўйича сифат тизимини яратиш билан боғлиқ бўлган ўзгаришларни мунозараларсиз тадбиқ қилинишига олиб келиши мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Ресурс тежамкорлиги бошқарувини амалга оширишда қуйидаги ишларни босқичма – босқич амалга ошириш мақсадга мувофиқдир:

- Ишлаб чиқариш ва технологик жараёнларни оператив бошқариш;
- Ишлаб чиқариш цикли бошланишига қадар моддий оқим ҳаракатининг ҳар бир босқичида уларнинг бутунлигини сақлаш саволларини ҳал қилиш;
- Асосланмаган йўқотишлар ва тутиб туришларни камайитириш;
- Вақт бирлигида барча даражадаги оператив маълумотларни қўлга киритиш;

Шундай қилиб, ресурс тежамкорлигини бошқаришга бундай ёндашув сифатни бошқариш тизимини шакллантириш ва келгусидаги ривожлантириш билан боғлиқ. Биринчи галда, корхона раҳбарияти томонидан корхонанинг бу соҳадаги мақсад ва вазифалари, асосий фаолт йўналишлари акс этган ва харидорларга ишлаб чиқариувчи унинг қизиқиш ва эҳтиёжларини қандай инобатга олиётгани ҳақида маълумот берувчи сифат соҳасидаги сиёсатни шакллантириш ва расмийлаштириш босқичидир. Шунинг учун ҳам сифатни самарали тизимини яратиш учун режалаштириш, бошқарув, таъминот ва сифатни яхшилаш жараёнларини ўзаро келишилганлиги бир – бирига мутаносиблиги муҳим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 4 октябрдаги № ПҚ – 4477 сонли “2019-2030 йилларда Ўзбекистон Республикасининг “яшил иқтисодиётга ўтиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори
2. Tannenbaum A.S. The Social Psychology of Work Organization, Brooks-Cole, Belmont, CA. 1968. 5p.
3. Hamed Armesh., Dr. Habibollah Salarzahi , Dr.Baqer Kord. Management Control System. Interdisciplinary journal of contemporary research in business october 2010 Volume 2, # 6.
4. Лафта Ж. К. Менежмент М.: - 2004. 61 бет.
5. Коротков Э.М. Менежмент концепцияси - М.: - 1997. 91бет.
6. Барлукова А.В. “Механизм управления как неотъемлемый элемент системы управления туризмом”. Известия ИГЭА. 2010. № 6 (74) 122 – б.
7. Robert Fletcher and Bram Bücher “Conservation basic income: A non-market mechanism to support convivial conservation”.Biological Conservation. Volume - 244 (2020) 108520. <https://www.sciencedirect.com>
8. Nicole M.Ardoin, and EstelleGaillard Environmental education outcomes for conservation: A systematic review. Biological Conservation. Volume 241, (2020), 108224 <https://www.sciencedirect.com>
9. Каленюк А.А. Механизм управления ресурсосбережением в микроэкономической системе промышленного предприятия. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Саратов – 2009. 10-стр.
- 10.Сметанин В.В. Механизм привлечения инвестиций в ресурсосбережение при водопользовании. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва – 2004. 12 – стр.
- 11.Потапова И.Ю. Формирование механизма ресурсосбережения при эксплуатации офисных зданий. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва – 2016. 8-стр.
- 12.Мантулин А.М. Экономический механизм ресурсосбережения на предприятии (на примере сахарной промышленности). Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Воронеж - 2012. 16 – стр.